



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia
de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Cercado Paredes, Michael Esleyter

ASESOR METODÓLOGO:

MsC. Garcia Zare, Elmis Jonatan

ASESOR ESPECIALISTA:

Mg. Luis Valdivieso Merino

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN-PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Cercado Paredes, Michael Esleyter

Cuyo título es: Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de Importancia de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) catorce (letras).

Chepén (o Filial) 21 de DICIEMBRE del 2018


 MsC. Elms Jonathan García Zare
 PRESIDENTE


 Mg. Karen Mostacero Ventura
 SECRETARIO


 Mg. Lilliana Correa Rojas
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

Este logro le quiero compartir con Dios , con mi madre, hermanos y familiares, ya que me inculcaron principios y valores.

Y gracias a su apoyo incondicional culminare satisfactoriamente está meta que es la culminación de está carrera profesional.

Agradecimiento

Primeramente agradecer a Dios por permitir que sea un profesional.

Mi gratitud es hacia mis familiares por la ayuda, motivación que estos me brindaron.

Y un agradecimiento especial al profesor, asesor, Elmis , quien tuvo la paciencia y dedicación para apoyarme en la culminación del presente estudio.

Un agradecimiento a mis amistades por el apoyo que estos me dieron en esta vida universitaria.

Declaratoria De Autenticidad

Yo, Michael Esleyter Cercado Paredes con DNI N° 77672856, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chepén, Diciembre 2018



Michael Esleyter Cercado Paredes

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con el reglamento asignado de Grados y Titulos de la casa de estudios Universidad Cesar Vallejo voy a sustentar mi tesis titulada “Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.”, la cual someto a su apreciación esperando pueda cumplir los requisitos de aprobación para poder adquirir el título profesional de bachiller y licenciado administración.

Atentamente

Cercado Paredes, Michael Esleyter

Índice

Página Del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria De Autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. Introducción.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos Previos.....	2
1.2.1 Antecedentes Internacionales	2
1.2.2 Antecedentes Nacionales	2
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	3
1.3.1 Desempeño laboral.....	3
1.3.1.1 Formas de evaluacion del desempeño laboral	3
1.3.1.2 Factores que influyen en el desempeño laboral	5
1.3.1.3 Características del desempeño laboral.....	6
1.3.2 Capacitación.....	7
1.3.2.1 Técnicas fundamentales de entrenamiento laboral.....	7
1.3.2.3 Factores que influyen la capacitación	8
1.4 Formulación al problema	9
1.5 Justificación del estudio	9
1.6 Hipótesis	9
1.7 Objetivos	9
II. MÉTODO	10

2.1	Diseño de investigación	10
2.2	Variables, Operacionalización	11
2.3	Población y muestra	14
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5	Métodos de análisis de datos.....	16
2.6	Aspectos éticos	16
III.	RESULTADOS	17
IV.	Discusión.....	21
VI.	Recomendaciones	23
	Referencias	24
	Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.
✓	Instrumentos	26
✓	Validación	30

Resumen

La presente tesis titulada “Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.”, para el cual se dio como objetivo de estudio el determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores, la investigación se realizó con una población de 38 trabajadores.

En la recopilación fue necesario obtener datos para esto se aplicó y realizó la encuesta mediante la realización de un cuestionario, la cual estuvo formulado en 17 preguntas en escala de Likert; 10 con la variable desempeño laboral y 7 son de nuestra variable percepción del nivel de importancia a la capacitación. El instrumento fue validado por tres expertos y la confiabilidad se consiguió por el coeficiente alfa de Cronbach, se realizó la prueba CHI CUADRADO para diagnosticar la relación que existe entre las dos variables. Mi información obtenida fue procesada por el programa estadístico de SPSS, mostrando que no existe relación entre las variables.

Palabras clave: Desempeño laboral, capacitación

Abstract

This thesis entitled "Work performance and its relationship with the perception of the level of importance of the training of the employees of UGEL Pacasmayo 2018.", for which the objective of the study was to determine the relationship that exists between job performance and the perception of the level of importance of the training of the collaborators, the investigation was carried out with a population of 38 workers.

In the compilation it was necessary to obtain data for this, and I applied the survey by completing a questionnaire, which was formulated in 17 questions on a Likert scale; 10 with the labor performance variable and 7 are of variable variable perception of the level of importance to training. The instrument was validated by three experts and reliability was achieved by the alpha coefficient of cronbach, the CHI SQUARE test was performed to determine the relationship between the two variables. My information obtained was processed by the statistical program of SPSS, showing that there is no relationship between the variables.

Keywords: Work performance, staff training

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La situación global en entidades , atraviesan un problema y estas se manifiestan en las personas que no cuentan con conocimientos para brindar servicios y avanzar con los procesos productivos. Lo primordial en las empresa es invertir en sus empleados ya sea en programas de formación, capacitación, dirigo para el mejoramiento del trabajador para que tenga un desempeño eficiente en sus funciones designadas, producir buenos estandares de calidad, brindar un buen servicio al cliente, anticipar y tener siempre una solución ante los problemas que suceden en la compañía .

El desempeño laboral, es la manifestación del desenvolvimiento de los trabajadores , las cuales están constituidos como un método sobre valores, aprendizaje, conocimientos, habilidades, etc., que ayudan a lograr los resultados esperados según lo requerido por la empresa. Es por ello que este termino se enfoca en una realidad en donde el trabajador sabe que realizar , lo que es esencial en los aspectos como productividad , calidad y eficacia en donde se desarrollan nuestras actividades laborales.

Para ello, al enfocarnos en capacitación, en donde en la actualidad las compañías están indecisas en capacitar o no a los subordinados, como en el pasado. Sin embargo hay quienes deducen que ese efectivo es una perdida innecesaria y no se dan cuenta que tal inversión les beneficiara tanto a la compañía como a los empleados en el futuro. Eso implica que capacitar al personal, proporcionara mas desempeño, mas rendimiento en su puesto de trabajo; tanto asi que ayude a poder cumplir con las expectativas de la empresa en donde realiza sus labores.

En este caso, en UGEL Pacasmayo el desempeño laboral de sus colaboradores, se ve reflejado que no todos cumplen con las expectativas que tiene esta entidad, por lo que se enfocan en realizar sus funciones, sin darse cuenta en que están fallando; generando entre ellos un ambiente de trabajo que no genera buenos resultados; de tal forma que sientan que su capacidad para realizar sus funciones no sea suficiente en algunos casos.

Asimismo, respecto a lo que son capacitaciones, que de alguna manera, es algo muy importante, porque ayuda en la realización de sus actividades, en UGEL Pacasmayo, sucede solo con algunos trabajadores pero no con todo el personal, que debería ser capacitado, de forma que sus labores a realizar se encuentren enfocados con la capacidad de realizarlos, para cumplir de esa forma con las metas de superación tanto por parte de los trabajadores como de la organización.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Yubisay. (2013). Existe poca motivación por parte de los trabajadores de las instituciones educativas ya que necesitan un clima organizacional autoritario, se ve reflejado que el director no es tratado como un líder, lo cual implica un desinterés por parte del personal al momento de tomar una decisión y esto genera poca interacción entre docentes lo cual nos lleva a tener un bajo desempeño laboral.

Marroquin, P. (2011). Existe buenos resultados en el desempeño laboral ya que los trabajadores del restaurante cumplen con sus obligaciones y mantienen una comunicación adecuada lo que implica un buen ambiente laboral entre compañeros, lo cual se evidencia en la producción de la empresa y se ve la satisfacción del cliente, lo que es beneficioso para la empresa.

Cárdenas. (2017). La capacitación y el desempeño laboral tienen relación ya que estos colaboradores de la empresa peruviana inculcan políticas que benefician a toda la organización y aumente la producción, lo cual nos lleva a tener trabajadores que se sientan satisfechos, al momento de realizar su labor en su área respectiva, con esto la empresa alcanzara sus objetivos planificados.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Roncancio, P. (2013). Existe un óptimo desempeño laboral en los trabajadores de las diversas áreas de la empresa celpro gracias a la incorporación de programas de capacitación, lo cual nos conlleva a tener mejores decisiones, al trabajo en equipo y tener un buen desarrollo en la organización.

Hernández, C. (2014). El nivel de satisfacción personal y laboral de los trabajadores influye en forma positiva en su producción y relación con los demás, la motivación del personal ayudara a que la empresa tenga un buen desenvolvimiento y un buen trato personal entre subordinados.

Umiña. (2017). El nivel de capacitación del personal es impredecible ya que para ver como marcha la organización en la empresa primero deben de ver sus actitudes y habilidades que estos conllevan en su ámbito laboral, con esto se puede lograr obtener un excelente resultado a futuro.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Desempeño laboral

Palaci, F. (2005), nos dice que el desempeño laboral es muy importante dado a los diferentes modos de actuar de una persona, influyen en la organización con el pasar de los años. Dichos modos de actuar, de una persona o más, en diferentes ocasiones contribuyen eficientemente a la organización.

González, (2006), nos da a conocer que la evaluación de desempeño como un enfoque de apreciación del desenvolvimiento de la persona en el cargo conlleva a mejorar su desarrollo.

1.3.1.1 Formas de evaluacion del desempeño laboral

Su productividad y calidad del trabajo

La productividad es la labor en grande que un trabajador maneja durante el dia. Es indispensable tener una plantilla productiva y motivar esa productividad dándoles las facilidades que estos requieren al efectuar su función laboral de modo oportuno. No se debe arriesgar la calidad de lo que uno hace en una empresa, al beneficio de la cantidad del trabajo que se realiza. No se debe tomar a la ligera la calidad de una labor ya que esté es lo mas esencial en una entidad. Para ver la calidad del trabajo realizado depende bastante del tipo de área en el que nos situemos asi como las labores designadas a cada subordinado.

Su eficiencia

La eficiencia es lo obtenido de un desarrollo en la productividad con un poco esfuerzo, un subordinado eficiente es el que desarrolla sus labores en poco tiempo y con un resultado veraz. Para esto es adecuado dar facilidades a los subordinados através de los procesos y herramientas para una buena gestión factible.

Su efíicacia

Es la etapa en donde se obtienen las metas y los objetivos de un plan. Se basa en dedicar con empeño las labores y un sistema la que se debe llegar a cabo para cumplir las metas.

La formación adquirida

Todos saben que es importante la formación del desenvolvimiento profesional de los empleados y la empresa. Un subordinado bien formado es un trabajador bien establecido para ayudar a su entidad a alcanzar todo lo que se proponga, invertir en la preparación del subordinado es invertir en la propia entidad.

Eventos, charlas, convenciones, congresos, desayunos profesionales, es lo mas probables para fomentar la preparación de los trabajadores, lo esencial es ver en que área la empresa necesita reforzar y que subordinados son idóneos para recibir tal preparación.

Los objetivos conseguidos

Para el desenvolvimiento en su labor de los trabajadores, es esencial que sepan cuales son sus objetivos: Que se espera alcanzar de estos. Es esencial dar a conocer los objetivos reales y alcanzables en un tiempo dado. Tambien la empresa tiene que dar facilidades a los trabajadores en toda su formación, herramientas, y recursos necesarios para alcanzar dichos objetivos.

Por ultimo, lo mas importante es medir la productividad en los trabajadores y la empresa.

1.3.1.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Satisfacción del trabajo

Davis y Newstrom, (1991:203), deducen que “es la mayoría de emociones provechosas y desafortunadas, lo cual un subordinado observa en su labor y es evidente en ocasiones en sus actitudes”.

Lo que se relaciona en las funciones del empleo, inspección, estructura en la organización.

Autoestima

Se ve reflejado en la necesidad que una persona tiene, la cual se ve en las situaciones de la empresa, en ser notorio dentro de el grupo de trabajo. La autoestima es esencial en los empleos en los cuales garantizan oportunidades a los individuos para mostrar sus aptitudes.

En relación a su trabajo, la autoestima es un elemento contundente en superar las depresiones, la exhibición de sentimientos, por tal motivo uno debe confiar en si mismo y ser parcial ante los conflictos. Tal atribución en la personalidad nos hace llegar al éxito o fracaso.

Comportamiento

Con respecto al comportamiento Davis y Newstrom, (2002:11), dicen que : “ Es la indagación y la aplicación de conocimientos planteados por los individuos en la organización. Se trata de una herramienta para beneficio de los individuos y es aplicada en la conducta que estos desarrollan en las organizaciones.

Capacitación del trabajador

Referente a la capacitación del trabajador Drovett (1992) menciona que es un proceso que debe ser llevado a cabo por la empresa para que el trabajador se vuelva mas eficiente en su cargo.

1.3.1.3 Características del desempeño laboral

Son capacidades, habilidades y conocimientos que deduce que el individuo maneje, manifieste en la compañía.

Adaptabilidad

Es la habilidad de revelar sus ideas de forma concreta de manera grupal o individual también es adecuar el dialecto, léxico a las necesidades de los receptores.

Compromiso

Es la habilidad que tiene la persona para tener conocimiento de lo esencial que es realizar las funciones de la compañía en un tiempo determinado.

Iniciativa

Es la habilidad para generar situaciones y medidas que lleven a lograr objetivos, en lugar de aceptar pasivamente las medidas ya establecidas.

Conocimientos

Es el conocimiento técnico y profesional en relación con su área de empleo. Es el potencial de estar pendiente del desarrollos y tendencias en su área.

Trabajo en Equipo

Es desarrollarse de manera eficiente en grupos de trabajo para adquirir las metas y generar un ámbito adecuado que permita el consenso.

Desarrollo de Talentos

Es explayar sus cualidades, disputas de los integrantes de su grupo, organizando la función de desarrollo de manera precisa, en relación con los cargos actuales y futuros.

1.3.2 Capacitación.

Siliceo (1996 citado por Garza, 2009) “La capacitación radica en tareas planificadas y hechos reales sobre las necesidades de una organización o empresa y fijada hacia las habilidades, actitudes y conocimientos del trabajador” (p.214)

1.3.2.1 Técnicas fundamentales de entrenamiento laboral

Escuchando

Lo esencial para el éxito de coaching y mentoring es la capacidad de entender al individuo, los problemas, las necesidades, la búsqueda del éxito, etc

Hacer preguntas

Use los interrogantes como una manera de entrar a un debate de posibles soluciones, en lugar de decir solo lo que se debe de hacer.

La identificación de objetivos

El coaching ampara a un individuo a descubrir y consolidar sus objetivos: que están frecuentando lograr en la organización y en si mismos, que labores , funciones y actividades le permiten llegar a donde quieren llegar. Cuando los individuos tienen sus metas en mente, son mas proclives a mantenerse enfocados y motivados.

Consciente de la cultura

En un mundo globalizado donde la variedad del lugar del trabajo es la norma, es esencial tener en cuenta distintas dinámicas dentro de una organización. Como profesional de recursos humanos, es esencial tener en cuenta la diversidad de personalidades y recordar a los subordinados, que la falta de motivación podría ser una forma diferente de expresar su entusiasmo, y lo que parece ser una discordia podría ser una malentendido cultural.

Seguimiento

Continuamente haga un seguimiento después de la sesión de aprendizaje para ver si se a logrado los resultados esperados. De esta forma, si la persona todavía tiene preguntas o percances , usted será capaz de identificar y dirgirse a ellos de forma inmediata.

1.3.2.3 Factores que influyen la capacitación

El apoyo de los altos directivos

El triunfo de varios programas de capacitación y desarrollo dependen de si los individuos participan y de que se den cuenta que es esencial para su carrera.

Cuando los directivos no le ponen empeño a los programas de capacitación, contando con su presencia, las personas pueden darse cuenta que tal iniciativa no es la adecuada para el área de recursos humanos.

Compromiso de los mandos

Es esencial para el triunfo de un programa de capacitación y desarrollo. Todos los administradores deben estar comprometidos a colaborar en el proceso.

Adelantos tecnológicos

Los avances tecnológicos son influyente en la capacitación y desarrollo , no solo para comunicarnos al momento de realizar una acción, si no para la evaluación que las empresas realizan en la Intranet y en el dictado de cursos.

Estilos de aprendizaje

El funcionamiento de capacitación y desarrollo conlleva a adquirir habilidades y conocimientos, los subordinados deben estar en constante mejoramiento de sus habilidades en una ambiente fluctuante y de competencia.

Las personas se desenvuelven en el aprendizaje , por el empeño o para lograr sus metas, si el material no tiene emoción, significado y relevancia la persona no aprendera.

1.4 Formulación al problema

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo,2018?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

El presente trabajo se realiza porque existe un problema en la UGEL de Pacasmayo el cual radica que el personal no esta debidamente capacitado, es por ello que mediante la encuesta que se realizará al personal de la institución pública UGEL, se vera si esta mejora.

Relevancia social

El presente trabajo beneficiará a los colaboradores dado que, al contrarrestar con este problema, la ciudadanía podrá realizar sus trámites con mayor confianza y no esperar demasiado tiempo en dar respuesta y solución a la cantidad de expedientes solicitados.

Implicaciones prácticas

En el trabajo estudiado se propone investigar desde un principio y llegar a la conclusión de identificar específicamente desde donde abarca el problema por el personal administrativo.

1.6 Hipótesis

H1: Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la capacitación de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo ,2018.

H0: Desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la capacitación de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo,2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la percepción del nivel de importancia de las capacitaciones de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

Objetivos Específicos

O₁ Determinar el nivel de importancia de las capacitaciones de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

O₂ Evaluar el nivel desempeño laboral de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

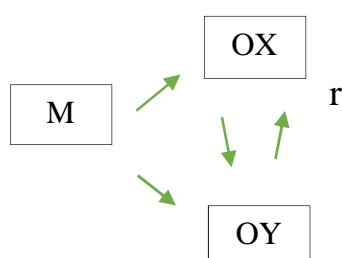
No experimental

“La investigación es desarrollada sin manipulación deliberadamente de nuestras variables no se realiza modificación” (Hernández, 2014, p.152).

Correlacional

“El propósito es determinar la relación que existe en las dos variables. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre estas” (Hernández, 2003, p.121).

Esquema:



Donde:

M = muestra de estudio

Ox = Capacitacion

Oy = Desempeño laboral

r = relación

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable

V.I: Capacitación

V.D: Desempeño laboral

2.2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V.D :“Desempeño laboral”	González, (2006) Nos da a conocer que la evaluación de desempeño como un enfoque de apreciación del desenvolvimiento de la persona en el cargo conlleva a mejorar su desarrollo.	Productividad	Eficiencia Calidad Eficacia	Observación, encuesta	Ordinal- Razón
		Compromiso	Trabajo en equipo Iniciativa Responsabilidad en sus labores Comunicación efectiva		
		Comportamiento	Empatía Cooperación		

Fuente: Dimensiones de desempeño laboral según elaboración propia.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I.: “Capacitación”	Siliceo (1996 citado por Garza, 2009) “La capacitación radica en tareas planificadas y hechos reales sobre las necesidades de una organización o empresa y fijada hacia un las habilidades, actitudes y conocimientos del trabajador.” (p.214).	Conocimiento	Conoce las políticas de capacitación.	Observación, encuesta	Ordinal- Razón
			Capacitación relacionado a la misión institucional.		
		Habilidad	Cultura de cambio		
			Habilidades comunicativas		
		Actitud	Disciplina		
			Compromiso		

Dimensiones de capacitación según Siliceo (1996 citado por Garza, 2009).

2.3 Población y muestra

Población:

Son 61 colaboradores en la UGEL PACASMAYO, 2018.

N: 61 individuos.

Muestra:

$$n = \frac{NZ^2P}{(N-1)E^2 + Z^2P}$$

N= Población Universo

P= Probabilidad a favor

Q=Probabilidad en contra

Z= Nivel de confianza

E= Error Muestral

$$n = \frac{61 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(61-1)0.10^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

N= 61

P= 0.50

Q= 0.5

Z= 1.96

E= 0.10

$$n = 38$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se empleara en el proyecto de tesis la técnica de la encuesta, lo cual nos permitirá alcanzar los objetivos de la presente investigación.

Instrumento de recolección de datos

La encuesta fue realizada a través del cuestionario de respuestas en escala de Likert, que procede de los indicadores de la matriz de Operacionalización, 10 interrogantes de la variable de “Desempeño laboral ” Y 7 preguntas para la variable “Capacitación ”, nacidas de las 6 dimensiones.

Validez y Confiabilidad

Nuestra investigación fue analizada por tres expertos de la Universidad Cesar Vallejo en la escuela de Administración, donde dieron a conocer sus opiniones y validez del cuestionario que se utilizará.

- Alburuqueque Arana Fausta Elizabeth
- Tomgombol Zapata Flor Soledad
- Villena Zapata Luigui Italo

Confiabilidad

EL instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach. Nuestra técnica consta de dos encuestas, “Desempeño laboral”, con 10 ítems y “Capacitación”, con 7 ítems bajo la escala de Likert.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,65	10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,70	7

2.5 Métodos de análisis de datos

Utilice en este proyecto un programa estadístico llamado SPSS, donde dichos datos serán adjuntados en este programa. También utilizaremos tablas y gráficos estadísticos.

2.6 Aspectos éticos

Mi proyecto está basado con Honestidad mediante la recopilación de datos obtenidos por medios de la realización de encuestas, dado que es la manera correcta para contribuir con la mejora de la entidad.

III. RESULTADOS

Resultados según objetivos específicos

Tabla 1: Determinar el nivel de importancia de las capacitaciones de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

Nivel de importancia		
Capacitación	Cantidad	Procentaje
Muy importante	0	0%
Moderadamente importante	19	50%
Poco importante	19	50%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018

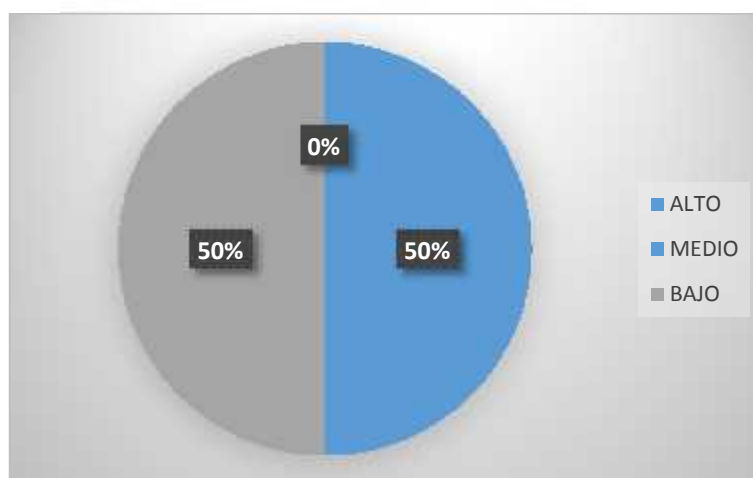


Figura 1. Nivel de capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En el gráfico mostrado representa un 50% para los niveles de moderadamente importante y poco importante, que esto representa para la capacitación que los colaboradores de la UGEL Pacasmayo reciben.

Tabla 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

Desempeño	Cantidad	Procentaje
Alto	1	3%
Medio	25	66%
Bajo	12	31%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

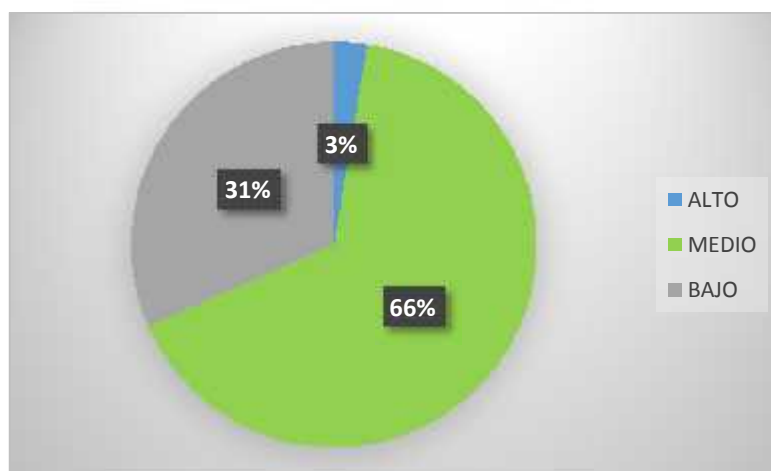


Figura 2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En el gráfico mostrado acerca del nivel de desempeño laboral que la UGEL Pacasmayo tiene en sus colaboradores es de un 66% de nivel medio, 31% de bajo y solo contando un mínimo de 3% de un nivel alto; esto quiere decir que la UGEL Pacasmayo tiene un nivel de desempeño aceptable que los colaboradores tienen frente a la institución.

Resultados según objetivo general

Tabla 3.

Distribucion de las frecuencias esperadas para la prueba de Independencia de variables Chi cuadrado en la evaluación de la relación entre desempeño laboral y capacitación de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

		Desempeño laboral			
		Alto	Medio	Bajo	Total
Nivel de importancia de las capacitaciones	Muy importante	0	0	0	0
	Moderadamente importante	0.5	12.5	6	19
	Poco importante	0.5	12.5	6	19
	Total	1	25	12	38

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3 nos da a conocer los resultados de análisis estadístico, la variable de desempeño laboral y capacitación, entonces las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, en la UGEL Pacasmayo 2018.

Tabla 4

Prueba Chi cuadrado para evaluar la relación entre variables.

Estadístico	Valor	Significancia
Chi cuadrado	1.04	0.595

Fuente: Significancia 5%

Interpretación:

En la tabla 4, nos da a conocer en el Chi-cuadrado que el p-valor obtenido fue 0.595, lo cual concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre la capacitación de los colaboradores y el nivel de desempeño laboral.

IV. Discusión

Dado que mi objetivo principal de mi proyecto de investigación fue evaluar la relación entre la percepción sobre la importancia de la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018, primero evaluamos la percepción de la importancia de la capacitación que tienen dichos colaboradores. Se encontró que el 50% de los colaboradores refieren moderadamente y dar poca importancia a las capacitaciones, ningún colaborador refiere darle mucha importancia a tal acción (ver Tabla 1). Quizá esto se deba a que en las instituciones públicas, se promueve con muy poca frecuencia y oportunidad las opciones de capacitación financiadas por el estado, o en su defecto, ante estas oportunidades, el costo económico debe ser asumido por el colaborador.

En cuanto al nivel de desempeño (ver Tabla 2), solo el 3% de los colaboradores muestran un alto desempeño, entanto que un 66% y 31% presentan niveles medio y bajo de desempeño, respectivamente. Estas estadísticas son comunes en instituciones públicas y ademas, consecuentes con la realidad problemática planteada en la presente investigación. Por ejemplo, Zapana (2016), encontró que en el Hospital Regional de Lambayeque, el 67.4% de los colaboradores tienen un bajo nivel de desempeño . Estos resultados pueden ser casi opuestos en instituciones o empresas privadas, puesto que estas tienen un fin lucrativo y no de servicio como lo son las instituciones públicas del Estado. Al respecto Gutierrez (2017), muestra que en las empresas privadas, suele encontrarse que aproximadamente un 64% de sus trabajadores se demuestran un nivel de desempeño medio y alto, y que además esto motiva a la capacitación permanente de su personal en búsqueda del mejor desempeño laboral y servicio de calidad y oportuno a sus clientes.

Mi objetivo general de mi proyecto de investigación es determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018, se utilizo la prueba de independencia de variables, la cual nos indica que las variables no tienen una relación estadísticamente significativa (ver Tabla 3). Esto lleva a deducir que independientemente de la percepción que los colaboradores tengan sobre la importancia de las capacitaciones, el nivel de desempeño que estos tengan serán similares, por lo tanto, el nivel de desempeño puede estar motivado por otros factores asociados al ambiente laboral, las condiciones laborales, el nivel de estrés, entre otros.

V. Conclusiones

Como se observa en este proyecto de tesis , la capacitación no tendria un efecto significativo sobre el desempeño laboral.

Se identifico un 50% para los niveles de moderadamente importante y poco importante , que esto representa para la capacitación que los colaboradores de la UGEL Pacasmayo reciben.

Se identifico un 3% de los colaboradores presenta un nivel alto del desempeño laboral, un 66% presenta un nivel medio y el 31% muestran un nivel bajo.

VI. Recomendaciones

Se recomienda estudiar el desempeño laboral en función de otras variables que puedan estar relacionadas en el entorno laboral a fin de ampliar el conocimiento sobre dicha problemática.

Se recomienda que la capacitación se lleve a cabo para que los resultados de esta entidad mejoren, ya sea a través de conocimientos técnicos nuevos y con temas de crecimiento personal, en cualquiera de los casos estos resultados mejorarán.

Las actividades de capacitación deben ser programadas por la UGEL Pacasmayo estas deben establecerse en base a prioridades técnicas para obtener mejores resultados, así como la medición de desempeño laboral debe realizarse con una periodicidad no mayor 6 meses para obtener resultados útiles en esta entidad.

El desempeño laboral mejorará definitivamente cada vez que se tenga una capacitación del tema que sea conveniente y con esto pueda hacer un buen trabajo.

Referencias

Alvarez, Freire, G. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas. (Tesis de licenciado). Universidad de concepción, Los Angeles-Chile.

Benites.(2012). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la arena s.a.c. (Tesis de licenciado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo-Perú.

Cardenas. (2017). Capacitación y su relación con el desempeño laboral de producción en peruvian andean trout s.a.c, san juan de dios Miraflores, 2017. (Tesis de lincienciado) Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú.

Coello. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil- Ecuador.

Garza Tamez, Horacio., J. L. Abreu y E. Garza. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. Daena: International Journal of Good Conscience, 4(1), 194-249.

Gutierrez. (2017). Intiligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Transporte Ittsa, Trujillo 2017. (Tesis de licenciado) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo- Perú.

Hidrugo, P. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño labora del talento humano en la en la clínica San Juan de Dios. (Tesis de licenciado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel- Perú.

Hernandez, C. (2014). Capacitación al personal administrativo de la clínica No. 23 del IMSS: propuesta pedagogica respecto al cuidado de si mismo y como mejora para las relaciones interpersonales. (Tesis de licenciado) Universidad Nacional Autonoma de Mexico, Mexico.

Iturralde. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010. (Tesis de licenciado). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato- Ecuador.

Marroquin, P. (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. (Tesis de licenciado). Universidad de San Carlos, Guatemala.

Ortiz, H. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna mas en la provincia de Huancavelica 2015. (Tesis de licenciado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica- Perú.

Roncacio, P. (2013). Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa celpro s.a.s. (Tesis de licenciado) Universidad Javeriana, Bogota- Colombia.

Rojas, V. (2018). Gestion del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud corazón de Jesus- Lima, Enero 2018, (Tesis de maestria) Universidad Norbert Wiener, Lima- Perú.

Siliceo (1996 citado por Garza Tamez, Horacio., J. L. Abreu y E. Garza, 2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. Daena: International Journal of Good Conscience, 4(1), 194-249.

Umiña. (2017). Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa serpetbol Perú s.a.c. – san Borja 2016. (Tesis de licenciado). Universidad Autonoma del Perú, Lima- Perú.

Yubisay (2013) . Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. (Tesis de grado). Universidad del Zulia, Maracaibo- Venezuela.

Zapana,L (2016).Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de llos trabajadores del hosptal regional Lambayeque 2015. (Tesis de licenciado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel- Perú.

✓ **Instrumentos****CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL****Estimado(a) trabajador:**

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar un proyecto de investigación sobre desempeño laboral . Agradezco por su participación.

Área donde ejerce su funciones:_____ Sexo M() F()

Instrucciones: Lee atentamente los items y marca con un aspa la alternativa de tu elección.

Valoración de cada ítem

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) No estoy seguro (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	PRODUCTIVIDAD					
1	La eficiencia de los colaboradores determina que los procesos administrativos sean cada vez más rápidos.					
2	El servicio que se brinda y el trato al personal es de calidad.					
3	Los colaboradores desarrollan altos niveles de eficacia al momento de realizar sus labores administrativas.					
4	Mejorar el desempeño de las áreas de trabajo conlleva a incrementar la productividad.					
	COMPROMISO					
5	Los colaboradores se encuentran comprometidos a trabajar en equipo y llegar al logro de sus metas.					
6	Los colaboradores toman la iniciativa para cumplir las metas exigidas con el cumplimiento de las normas institucionales.					
7	Los colaboradores son responsables en sus labores asignadas y en el cumplimiento de metas exigidas por la dirección.					
	COMPORTAMIENTO					
8	Existe una buena comunicación clara y entendible en el área donde se desempeña el trabajo.					
9	La comunicación interna en la UGEL Pacasmayo es una actividad permanente y planificada.					
10	Se tiene un fuerte deseo de colaborar cuando los compañeros tiene problemas en su trabajo.					

DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10			50	10	13.3333333
1	3	2	1	1	1	2	1	4	2	1	18	BAJO			
2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	22	BAJO	BAJO	10	23
3	1	2	2	3	4	1	2	3	2	1	21	BAJO	MEDIO	23	36
4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	20	BAJO	ALTO	36	49
5	2	3	1	2	4	2	3	2	1	4	24	MEDIO			
6	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	31	MEDIO			
7	2	3	4	1	2	2	1	2	4	4	25	MEDIO			
8	1	3	2	3	4	4	2	3	1	3	26	MEDIO			
9	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	28	MEDIO			
10	5	4	3	5	4	4	4	4	4	1	38	ALTO			
11	4	1	1	4	3	2	2	4	2	2	25	MEDIO			
12	1	3	3	4	3	1	3	4	2	2	26	MEDIO			
13	5	2	2	4	1	1	1	4	2	1	23	MEDIO			
14	2	3	3	5	3	3	3	2	2	2	28	MEDIO			
15	1	3	2	4	1	1	3	3	3	2	23	MEDIO			
16	4	2	1	4	2	2	4	4	2	1	26	MEDIO			
17	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	17	BAJO			
18	1	2	2	1	4	2	1	3	2	4	22	BAJO			
19	1	2	3	1	4	4	3	4	2	1	25	MEDIO			
20	3	2	4	2	1	2	4	3	4	1	26	MEDIO			
21	1	2	4	2	3	2	3	4	2	4	27	MEDIO			
22	2	3	2	3	4	1	4	3	4	2	28	MEDIO			
23	3	2	3	1	3	3	3	4	4	5	31	MEDIO			
24	1	2	3	4	3	4	2	2	3	4	28	MEDIO			
25	4	1	1	1	2	2	2	3	3	1	20	BAJO			
26	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	22	BAJO			
27	4	2	4	2	1	2	3	2	1	4	25	MEDIO			
28	5	2	4	1	3	2	1	1	3	1	23	MEDIO			
29	4	3	1	1	3	2	1	1	2	4	22	BAJO			
30	5	2	2	1	2	3	2	3	2	4	26	MEDIO			
31	5	3	1	2	3	1	2	3	2	1	23	MEDIO			
32	4	1	3	2	1	2	1	1	1	3	19	BAJO			
33	4	1	2	1	1	2	2	1	1	2	17	BAJO			
34	4	2	2	3	2	2	1	3	2	1	22	BAJO			
35	4	1	2	1	3	4	2	1	4	1	23	MEDIO			
36	3	3	1	1	2	3	2	4	3	2	24	MEDIO			
37	4	3	2	5	3	2	4	2	1	4	30	MEDIO			
38	5	4	1	2	1	3	4	3	4	2	29	MEDIO			

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN

Estimado(a) trabajador:

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar un proyecto de investigación sobre capacitación .

Agradesco por su participación.

Área donde ejerce su funciones: _____ Sexo M() F()

Instrucciones: Lee atentamente los ítems y marca con un aspa la alternativa de tu elección.

Valoración de cada ítem

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) No estoy seguro (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

	CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
	CONOCIMIENTO					
1	Está de acuerdo que el personal administrativo de la UGEL Pacasmayo participe en programas de capacitación.					
2	Piensa usted que es necesesario la capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
3	La capacitación del personal administrativo y operativo es necesaria para generar nuevos conocimientos en las nuevas tendencias de acuerdo al avance de la educación y tecnología.					
	HABILIDAD					
4	La capacitación del personal permitirá adquirir nuevas habilidades y destrezas para comunicarse de forma cooperativa con los demás compañeros de trabajo.					
5	La capacitación fortalecerá la cultura del cambio de la organización y el entendimiento de los beneficios que esta trae consigo.					
	ACTITUD					
6	En la UGEL Pacasmayo hay una buena práctica de valores entre compañeros de trabajo.					
7	Los colaboradores de UGEL Pacasmayo están dedicados y comprometidos al momento de realizar su trabajo.					

CAPACITACIÓN

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7			35	7	9.33333333
1	2	1	4	3	2	1	4	17	MEDIO			
2	3	1	1	1	3	4	2	15	BAJO	BAJO	7	16
3	4	1	2	2	2	3	4	18	MEDIO	MEDIO	16	25
4	4	4	3	2	1	2	3	19	MEDIO	ALTO	25	34
5	1	3	2	4	3	4	4	21	MEDIO			
6	1	2	4	3	3	3	4	20	MEDIO			
7	4	3	2	1	2	1	4	17	MEDIO			
8	1	4	3	2	3	4	2	19	MEDIO			
9	4	3	3	3	2	2	4	21	MEDIO			
10	1	1	1	1	2	2	3	11	BAJO			
11	2	3	3	3	2	1	4	18	MEDIO			
12	2	2	2	1	1	2	4	14	BAJO			
13	4	4	3	3	2	1	1	18	MEDIO			
14	1	2	3	2	1	3	4	16	MEDIO			
15	4	2	1	1	1	3	2	14	BAJO			
16	1	1	1	2	2	1	3	11	BAJO			
17	3	3	2	1	4	3	4	20	MEDIO			
18	1	1	2	2	3	3	1	13	BAJO			
19	2	3	3	3	1	1	3	16	MEDIO			
20	1	4	2	2	2	3	4	18	MEDIO			
21	1	1	1	1	1	4	3	12	BAJO			
22	4	1	1	2	3	1	3	15	BAJO			
23	2	3	1	1	3	2	2	14	BAJO			
24	4	3	1	1	2	1	1	13	BAJO			
25	3	2	2	1	1	2	3	14	BAJO			
26	3	1	3	2	2	3	3	17	MEDIO			
27	1	2	3	3	2	1	1	13	BAJO			
28	3	4	2	4	2	3	1	19	MEDIO			
29	1	2	2	2	2	1	3	13	BAJO			
30	4	3	3	3	1	2	1	17	MEDIO			
31	2	2	2	1	1	2	1	11	BAJO			
32	1	1	1	2	3	2	3	13	BAJO			
33	4	2	1	4	2	3	1	17	MEDIO			
34	3	3	2	2	2	1	1	14	BAJO			
35	1	1	2	3	2	1	1	11	BAJO			
36	1	3	1	2	3	2	2	14	BAJO			
37	3	4	4	3	4	3	1	22	MEDIO			
38	2	3	2	1	3	2	1	14	BAJO			

✓ Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Flor Solimar Tongomel Zapata, titular
 del DNI, N° 7261267, de profesión
Licenciada en Administración, ejerciendo
 actualmente como Técnico Administrativo, en la
 Institución Unidad de Gestión Educativa Local de Chepén

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
 Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal
 que labora en UGEL - Pacasmayo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 19 días del mes de Octubre del
2018


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, F. Elizabeth Alburquesque Arana, titular
 del DNI. N° 26631065, de profesión
Administradora, ejerciendo
 actualmente como Docente, en la
 Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
 Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal
 que labora en UGEL - PACAS MAYO.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Reducción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Perinencia				X

En Chepén, a los 17 días del mes de Octubre del 2018


 F. Elizabeth Alburquesque Arana

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIZ IZAO VILLANA ESPATA, titular
 del DNI. N° 43399760, de profesión
INGENIERO ESTADÍSTICO, ejerciendo
 actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO, en la
 Institución UNIVERSIDAD CABA VALCAYO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
 Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal
 que labora en UGEL - PACASHAYO

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Reducción de los ítems				/
Claridad y precisión			/	
Pertinencia				/

En Chepén, a los 22 días del mes de NOVIEMBRE del
2018


 Firma

Tabla 5

Distribución de la eficiencia de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	8	21%
En desacuerdo	7	18%
No estoy seguro	7	18%
De acuerdo	10	26%
Muy de acuerdo	6	16%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

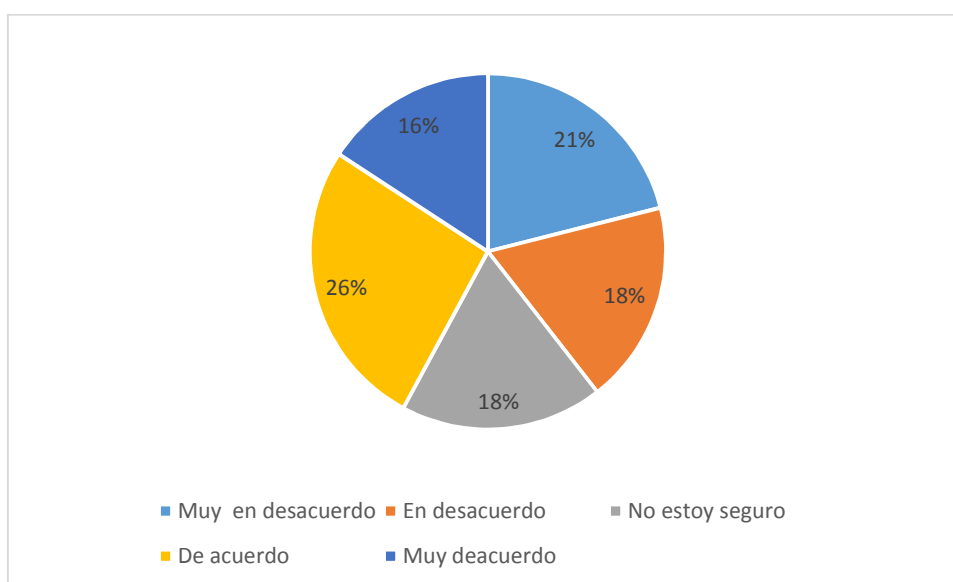


Figura 3. Distribución de porcentajes de los niveles del indicador eficiencia de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3 se presenta la descripción de respuestas del indicador calidad de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 21%, en desacuerdo un 18%, en no estoy seguro 18%, en de acuerdo 26%, en muy de acuerdo 16%.

Tabla 6

Distribución de calidad de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	18%
En desacuerdo	15	39%
No estoy seguro	13	34%
De acuerdo	3	8%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

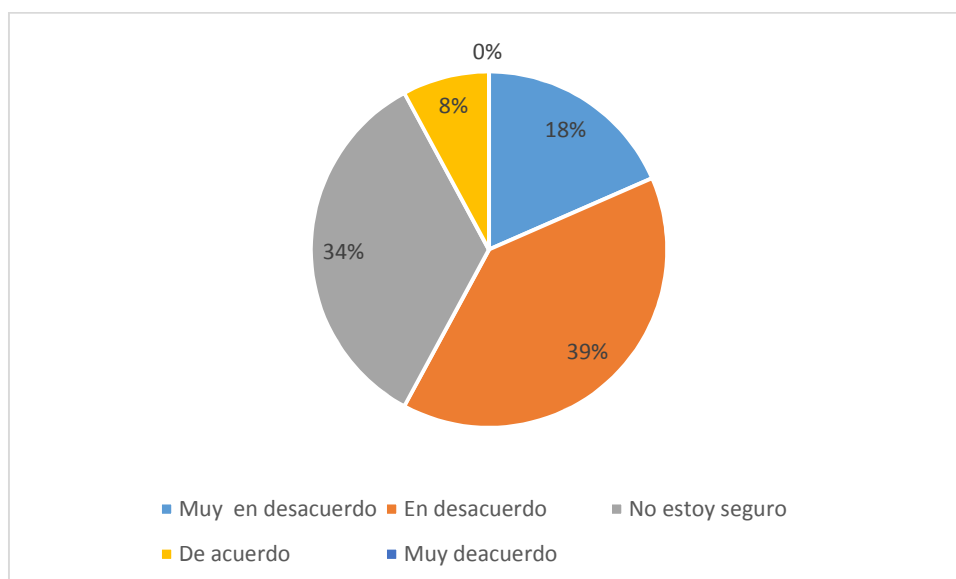


Figura 4. Distribución de porcentajes de los niveles del indicador calidad de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo, 2018

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4 se presenta la descripción de respuestas del indicador calidad de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 18%, en desacuerdo un 39%, en no estoy seguro 34%, en de acuerdo 8%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 7

Distribución de eficacia de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	11	29%
En desacuerdo	13	34%
No estoy seguro	9	24%
De acuerdo	5	13%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

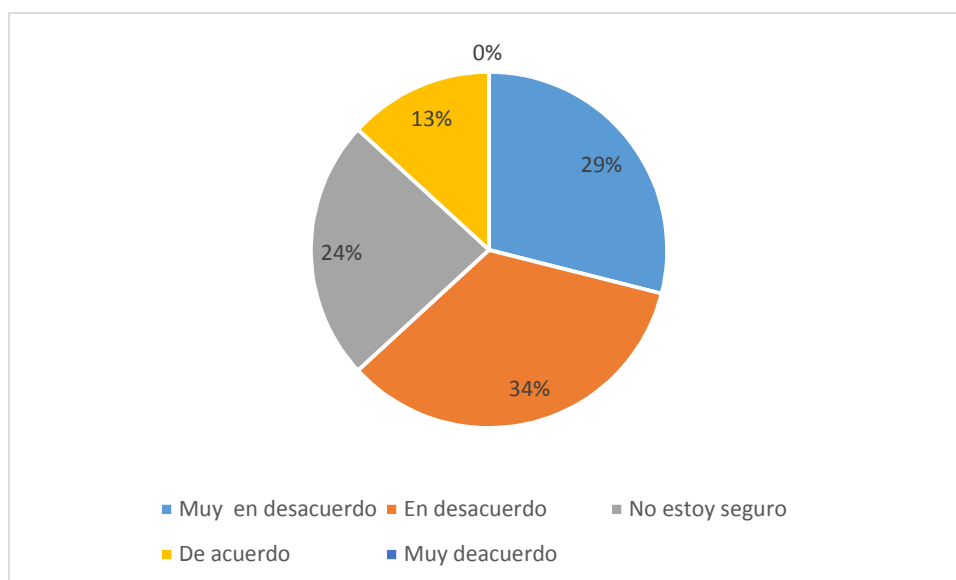


Figura 5 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador eficacia de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5 se presenta la descripción de respuestas del indicador eficacia de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 29%, en desacuerdo un 34%, en no estoy seguro 24%, en de acuerdo 13%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 8

Distribución del desempeño de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	14	37%
En desacuerdo	10	26%
No estoy seguro	5	13%
De acuerdo	6	16%
Muy de acuerdo	3	8%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

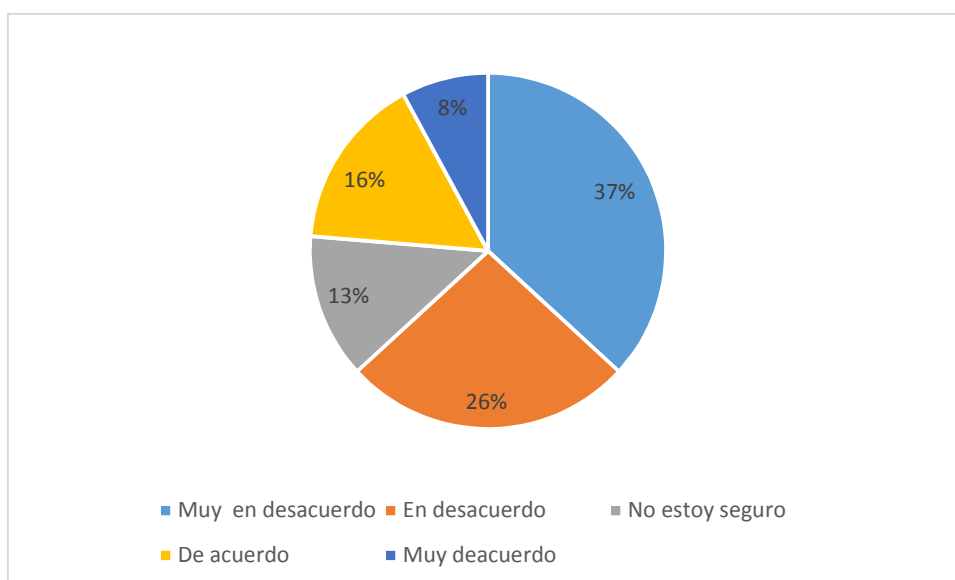


Figura 6 . Distribución de porcentajes de los niveles de desempeño de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 6 se presenta la descripción de respuestas de desempeño de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 37%, en desacuerdo un 26%, en no estoy seguro 13%, en de acuerdo 16%, en muy de acuerdo 8%.

Tabla 9

Distribución del trabajo en equipo de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	24%
En desacuerdo	9	24%
No estoy seguro	13	34%
De acuerdo	7	18%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

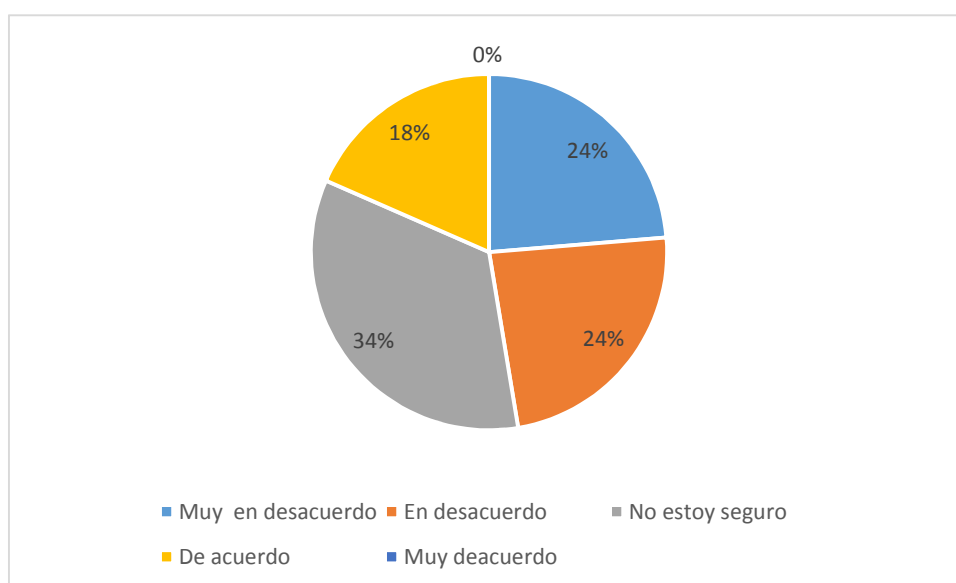


Figura 7 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador trabajo en equipo de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7 se presenta la descripción de respuestas del indicador trabajo en equipo de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 24%, en desacuerdo un 24%, en no estoy seguro 34%, en de acuerdo 18%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 9

Distribución de iniciativa de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	18%
En desacuerdo	17	45%
No estoy seguro	8	21%
De acuerdo	6	16%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

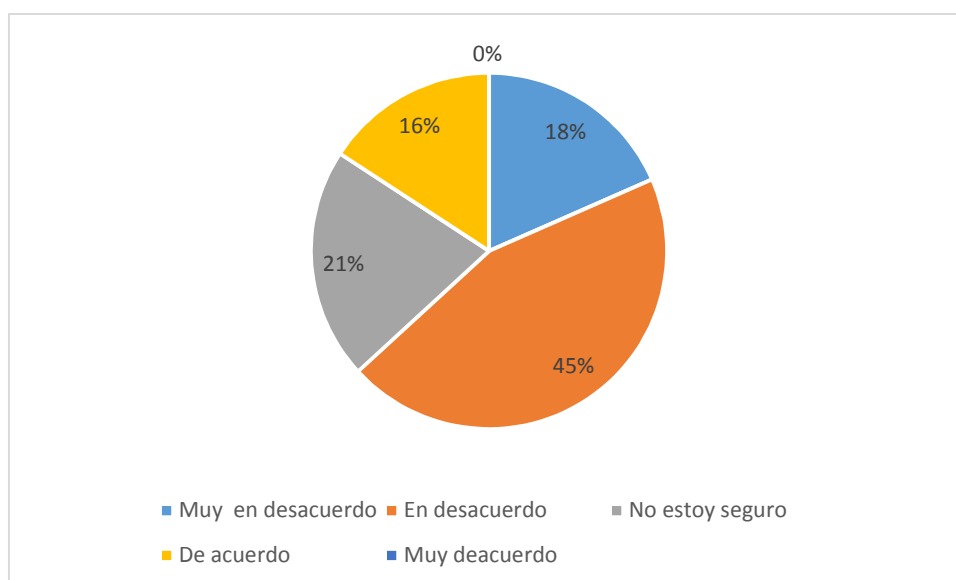


Figura 8 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador iniciativa de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo, 2018

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 8 se presenta la descripción de respuestas del indicador iniciativa de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 18%, en desacuerdo un 45%, en no estoy seguro 21%, en de acuerdo 16%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 10

Distribución de responsabilidad en sus labores de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	24%
En desacuerdo	12	32%
No estoy seguro	10	26%
De acuerdo	7	18%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

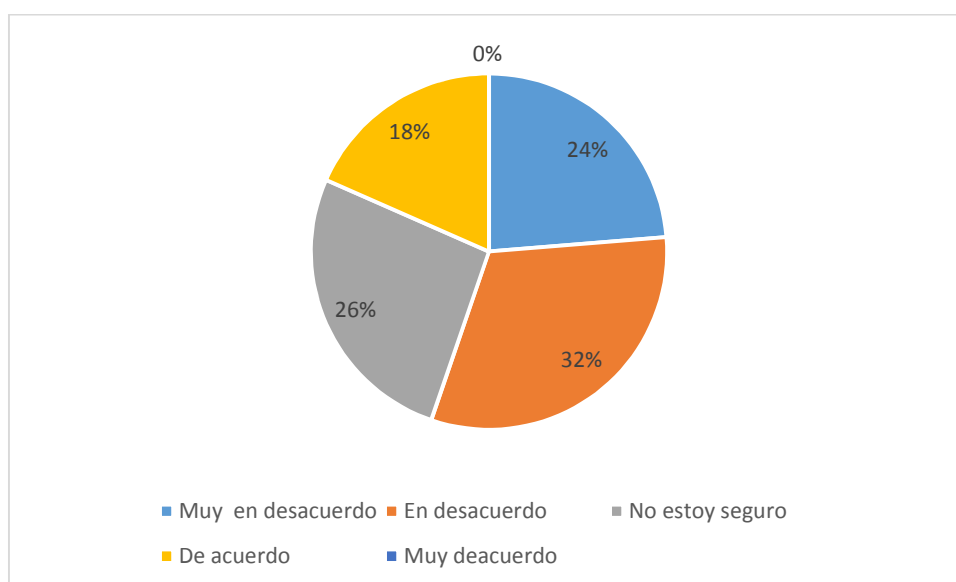


Figura 9 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador responsabilidad en sus labores de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo, 2018

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 9 se presenta la descripción de respuestas del indicador responsabilidad en sus labores de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 24%, en desacuerdo un 32%, en no estoy seguro 26%, en de acuerdo 18%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 11

Distribución de comunicación efectiva de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	18%
En desacuerdo	8	21%
No estoy seguro	12	32%
De acuerdo	11	29%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

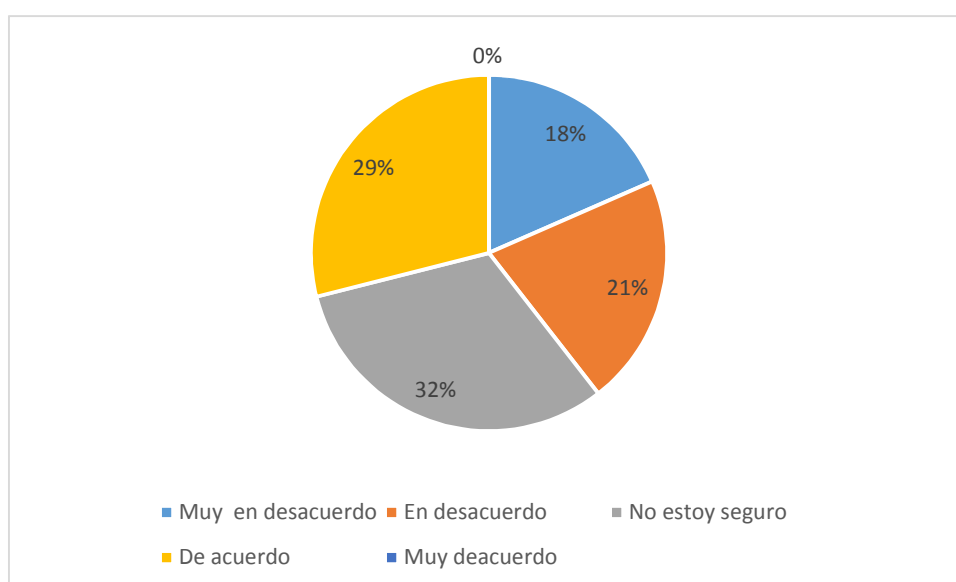


Figura 10 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador comunicación efectiva de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 10 se presenta la descripción de respuestas del indicador comunicación efectiva de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 18%, en desacuerdo un 21%, en no estoy seguro 32%, en de acuerdo 29%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 12

Distribución de cooperación de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	18%
En desacuerdo	15	39%
No estoy seguro	8	21%
De acuerdo	8	21%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

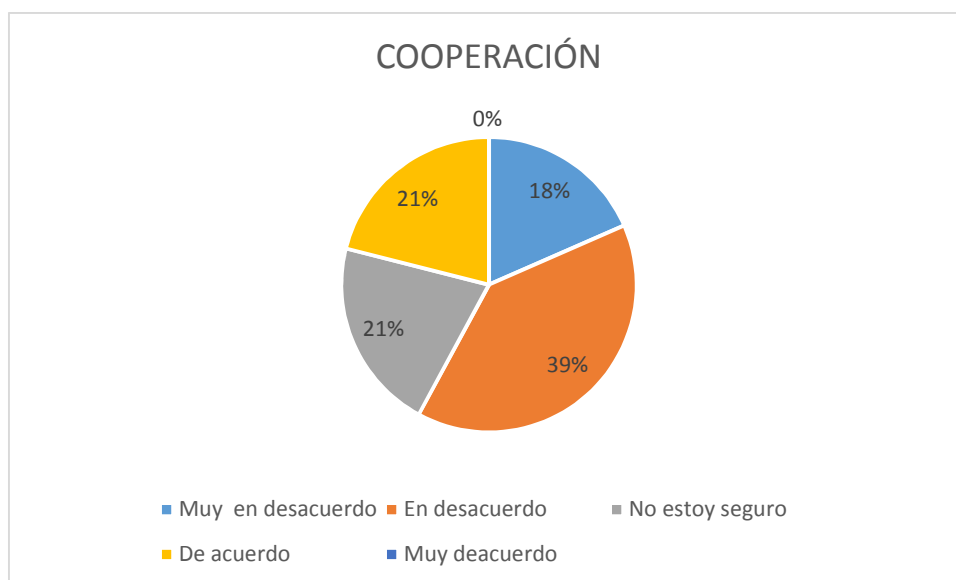


Figura 11 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador cooperación de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 11 se presenta la descripción de respuestas del indicador cooperación de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 18%, en desacuerdo un 39%, en no estoy seguro 21%, en de acuerdo 21%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 13

Distribución de empatía de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	13	34%
En desacuerdo	9	24%
No estoy seguro	6	16%
De acuerdo	9	24%
Muy de acuerdo	1	3%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

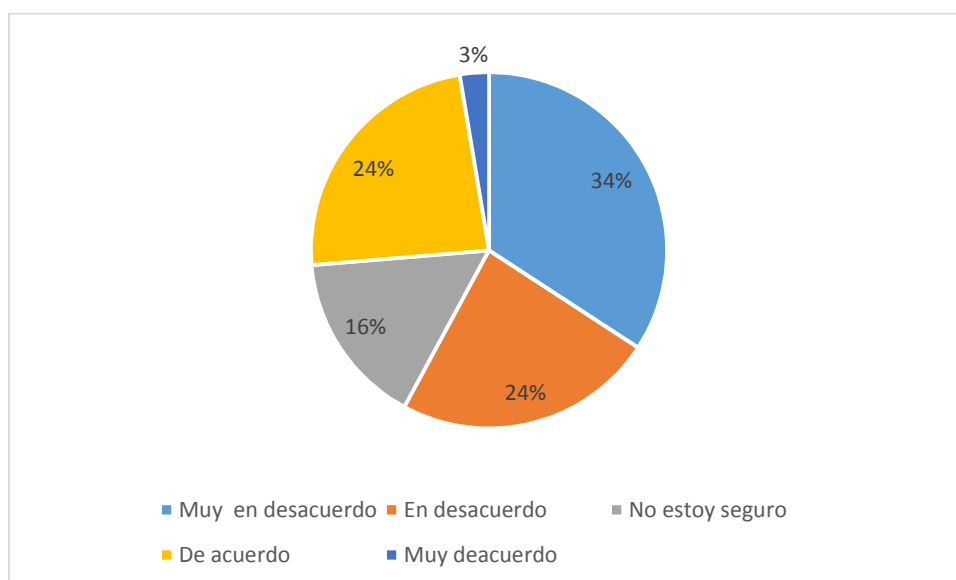


Figura 12 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador empatía de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 12 se presenta la descripción de respuestas del indicador empatía de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 34%, en desacuerdo un 24%, en no estoy seguro 16%, en de acuerdo 24%, en muy de acuerdo 3%.

Tabla 14

Distribución de conoce la políticas de capacitación de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	14	37%
En desacuerdo	7	18%
No estoy seguro	7	18%
De acuerdo	10	26%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

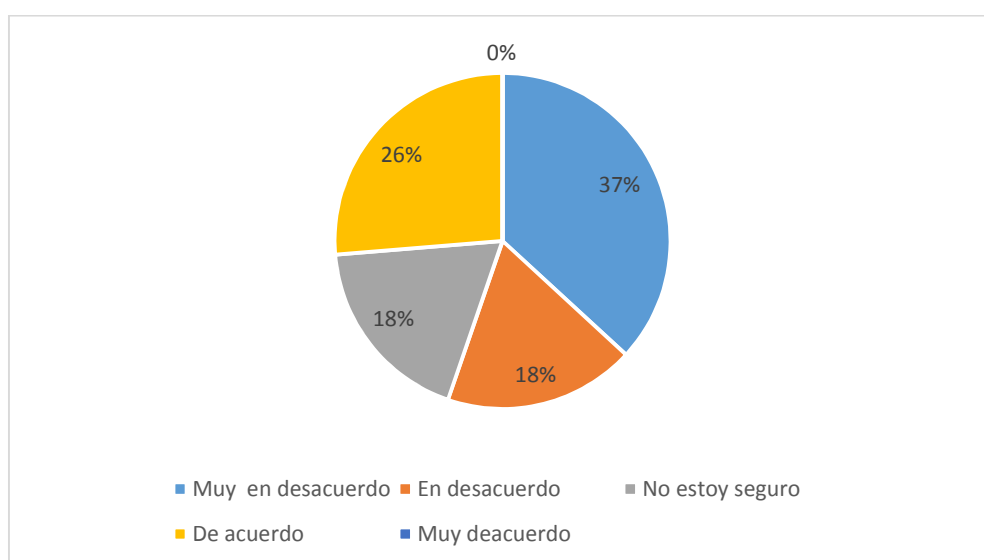


Figura 13 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador conoce las políticas de capacitación de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 13 se presenta la descripción de respuestas del indicador conoce las políticas de capacitación de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 37%, en desacuerdo un 18%, en no estoy seguro 18%, en de acuerdo 26%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 15

Distribución de capacitación relacionado a la misión institucional de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	11	29%
En desacuerdo	9	24%
No estoy seguro	12	32%
De acuerdo	6	16%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

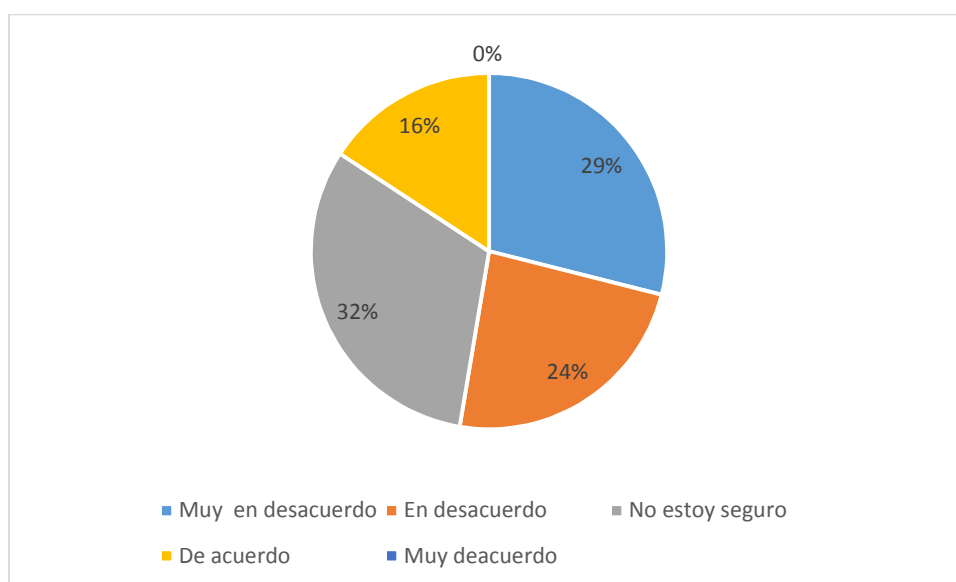


Figura 14 . Distribución de porcentajes de los niveles del indicador capacitación relacionado a la misión institucional de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 14 se presenta la descripción de respuestas del indicador capacitación relacionado a la misión institucional de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 29%, en desacuerdo un 24%, en no estoy seguro 32%, en de acuerdo 16%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 16

Distribución de nuevos conocimientos de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	11	29%
En desacuerdo	14	37%
No estoy seguro	10	26%
De acuerdo	3	8%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

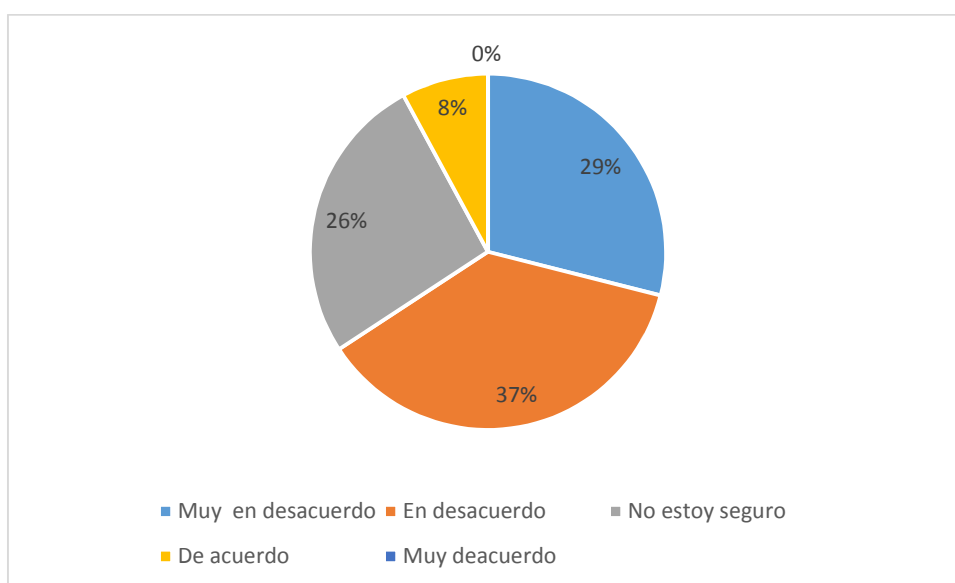


Figura 15 . Distribución de porcentajes de los niveles de nuevos conocimientos de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 15 se presenta la descripción de respuestas de nuevos conocimientos de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 29%, en desacuerdo un 37%, en no estoy seguro 26%, en de acuerdo 8%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 17

Distribución de habilidades comunicativas de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	12	32%
En desacuerdo	13	34%
No estoy seguro	10	26%
De acuerdo	3	8%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

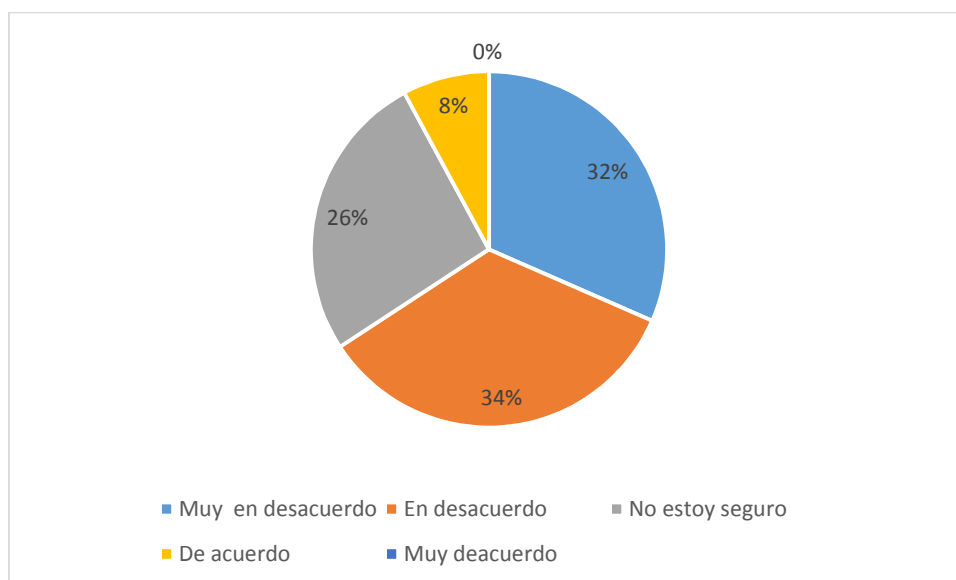


Figura 16 . Distribución de porcentajes de los niveles habilidades comunicativas de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 16 se presenta la descripción de habilidades comunicativas de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 32%, en desacuerdo un 34%, en no estoy seguro 26%, en de acuerdo 8%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 18

Distribución de cultura de cambio de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	24%
En desacuerdo	17	45%
No estoy seguro	10	26%
De acuerdo	2	5%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

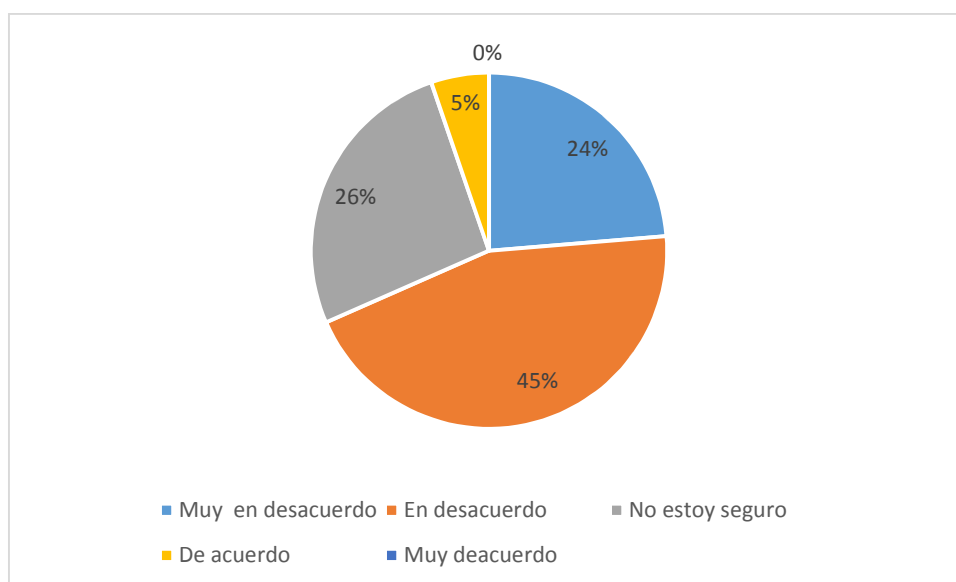


Figura 17 . Distribución de porcentajes de los niveles de cultura de cambio de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 17 se presenta la descripción de cultura de cambio de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 24%, en desacuerdo un 45%, en no estoy seguro 26%, en de acuerdo 5%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 19

Distribución de disciplina de los colaboradores de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	12	32%
En desacuerdo	11	29%
No estoy seguro	11	29%
De acuerdo	4	11%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

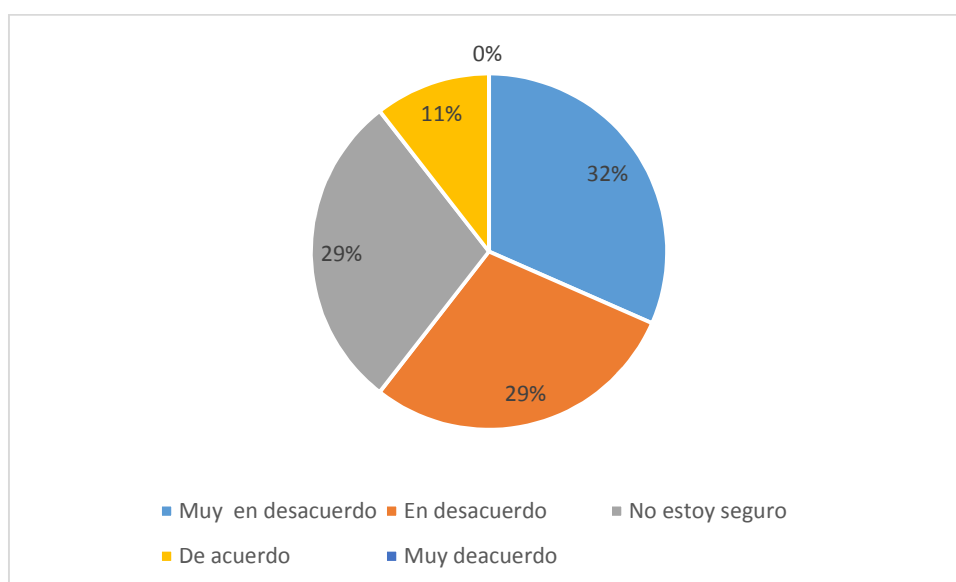


Figura 18 . Distribución de porcentajes de los niveles de disciplina de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 18 se presenta la descripción de disciplina de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 32%, en desacuerdo un 29%, en no estoy seguro 29%, en de acuerdo 11%, en muy de acuerdo 0%.

Tabla 20

Distribución de compromiso de los de la UGEL Pacasmayo 2018.

Respuesta	Colaboradores	Porcentaje
Muy en desacuerdo	12	32%
En desacuerdo	5	13%
No estoy seguro	10	26%
De acuerdo	11	29%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la Ugel Pacasmayo 2018

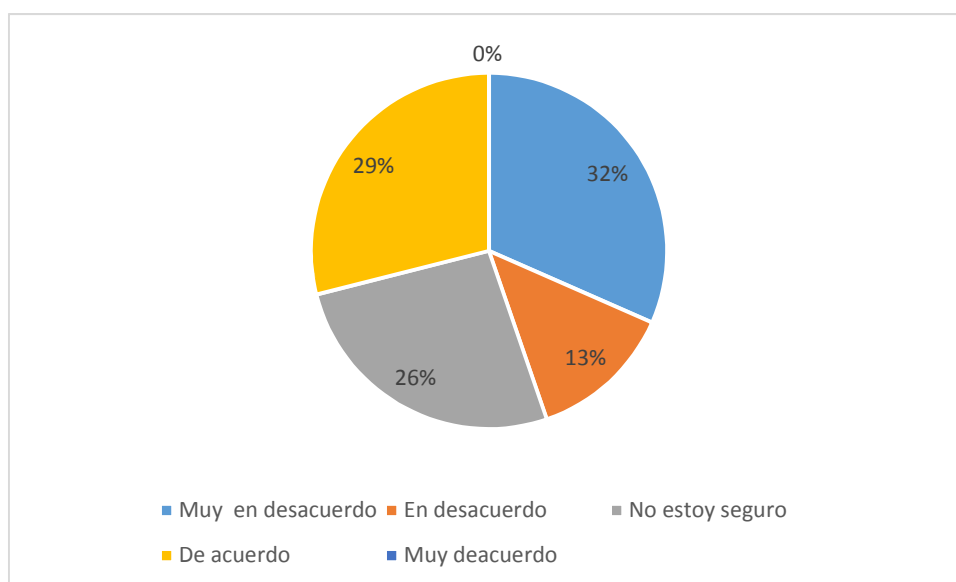


Figura 19 . Distribución de porcentajes de los niveles de compromiso de los colaboradores en la UGEL Pacasmayo 2018.

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 19 se presenta la descripción de compromiso de los colaboradores se evidencia que en muy desacuerdo hay un 32%, en desacuerdo un 13%, en no estoy seguro 26%, en de acuerdo 29%, en muy de acuerdo 0%.

https://edurnit.ucom/asp/carta/as/10-12743612-66602-66602em_user-156-66-125873022

feedback studio Michael Esleyter CERCADO PAREDES Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores d

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de UJEL Pacasmayo 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Cercado Paredes, Michael Esleyter

ASESOR METODÓLOGO:
McC. García Zúñiga, Emils Iverson

Resumen de coincidencias

19 %

1	Entregado a Universidad.	9 %
2	registro de la universidad de	5 %
3	deposicionamiento de	1 %
4	mercader.org	1 %
5	Entregado a Pontificia	1 %
6	registro de la universidad de	<1 %
7	Entregado a Universidad.	<1 %

Página: 1 de 43 Número de palabras: 5639 Turn-off Report High Resolution Activado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, García Zare, Elmis Jonatan, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chepén (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018"..... del (de la) estudiante Cercado Paredes Michael Esleyfer.....
 constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.1% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Chepen 21 de Diciembre del 2018



Firma

Elmis Jonatan García Zare

DNI: 43124406

Elaboró:	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
----------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cercado Paredes Michael Esleyter

INFORME TITULADO:

Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de Ugel Pacasmayo 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN:

14



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Cercado Paredes Michael Esleyter, identificado con DNI N° 77672856, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) . No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Desempeño laboral y su relación con la percepción del nivel de importancia de la capacitación de los colaboradores de UGEL Pacasmayo 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 77672856

FECHA: 21 de Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------